



Città di Teano

Provincia di Caserta

Teano Città dello Storico Incontro - 26 ottobre 1860



VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 34 DEL 20/03 / 2019

OGGETTO: FORMAZIONE LINEE DI INDIRIZZO ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE DATORIALE PER LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA RELATIVA AL PERSONALE DIPENDENTE CCDI 2019.

L'anno **DUEMILADICIANNOVE** il giorno **VENTI** del mese di **MARZO** alle ore 14:10 a seguito di regolare convocazione, si è riunita la Giunta Comunale presso il Palazzo Municipale nella sala del Sindaco.

Alla riunione sono **PRESENTI** gli Assessori:

D'ANDREA Alfredo	Sindaco
PINELLI Alessandro	Vice Sindaco
BALBO Bruna	Assessore
DE FUSCO Carmine	Assessore
NATALE Carmela	Assessore
PALMIERO Nicola	Assessore

Sono **Assenti**: gli Assessori:

Partecipa alla riunione il **Segretario Generale dott.ssa Giovanna Olivadese** constatato il numero legale degli Assessori intervenuti, il Sindaco assume la presidenza, dichiara aperta la seduta e sottopone all'esame della Giunta Comunale la proposta di deliberazione di seguito riportata, concernente la causale in oggetto specificata.

Oggetto: Formulazione linee di indirizzo alla delegazione trattante di parte datoriale per la contrattazione collettiva decentrata integrativa relativa al personale dipendente CCDI 2019.

su proposta del Vice-Sindaco e Assessore alle Risorse Umane

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che

- ai sensi dell'art.2, comma 3, del D.Lgs. n.165/01 e successive modifiche ed integrazioni, i rapporti individuali di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche sono disciplinati contrattualmente, mediante stipulazione di appositi contratti collettivi, e che l'art. 40 del citato Decreto prevede che le Pubbliche Amministrazioni attivino autonomi livelli di contrattazione integrativa, nel rispetto dei vincoli di bilancio e sulle materie e nei limiti stabiliti dal CCNL, tra i soggetti che quest'ultimo prevede, articolandoli in due livelli di contrattazione collettiva, in contrattazione nazionale e contrattazione decentrata integrativa presso ciascun ente;
- l'art.40, comma 3, del citato Decreto statuisce che la contrattazione collettiva decentrata integrativa si svolge tra i soggetti e con le procedure negoziali previste dal C.C.N.L.;
- l'art.47 del D.Lgs. 165/2001 che disciplina il procedimento di contrattazione collettiva a livello nazionale;
- in data 21/05/2018 è stato sottoscritto il CCNL del personale non dirigente per il triennio 2016-2018;
- l'art.7 del predetto CCNL disciplina i soggetti e le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa;
- l'art.8, comma 1, del CCNL 21/05/2018 prevede che il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4 e che i criteri di ripartizione delle risorse disponibili tra le diverse modalità di utilizzo, di cui alla lettera a) del citato comma 4, possono essere negoziati con cadenza annuale;
- l'art.8, comma 2 del CCNL sottoscritto il 21.05.2018, prevede che l'Ente provveda a costituire la delegazione datoriale abilitata alle trattative per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi;
- con delibera di Giunta Comunale n. 171 del 3.10.2018 si è provveduto alla costituzione della delegazione trattante di parte datoriale ai sensi degli artt.7, comma 3 e 8, comma 2, del CCNL 21.05.2018.

Dato atto, conformemente a quanto previsto dai documenti ARAN illustrativi degli adempimenti da parte dei datori di lavoro per la contrattazione decentrata:

- che i componenti della delegazione di parte pubblica operano nell'ambito di una discrezionalità tecnica in quanto i fini, gli obiettivi e le risorse finanziarie sono disposti dal competente organo di direzione politica;
- che spetta dunque alla Giunta comunale formulare le direttive datoriali sugli obiettivi prioritari della contrattazione decentrata integrativa e sulle risorse finanziarie disponibili, così come deliberato dal Consiglio in sede di approvazione del bilancio di previsione annuale;
- che le direttive, in modo particolare, devono indicare gli interventi ritenuti prioritari per la migliore realizzazione del programma di governo esplicitati nelle linee programmatiche di mandato del Sindaco e riprese nel PEG/piano della performance del Comune di Teano nonché fornire indicazioni in ordine alle scelte prioritarie che devono presiedere alla utilizzazione delle risorse sia stabili che variabili;
- che la nuova contrattazione, anche decentrata, deve rispondere alle regole della riforma a suo tempo apportata dal D.lgs. n. 150/2009 "*attuazione della legge delega nr.15/2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*" per la parte di interesse e di concreta applicazione agli Enti locali, relativamente al nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance e di erogazione dei premi e successive modifiche;
- che con delibera di G.C. n. 294 del 10 ottobre 2011 è stato approvato il sistema di misurazione e valutazione della performance del personale dipendente.

Richiamati:

- l'art. 7, comma 5 del D.Lgs. n. 165/2001, il quale recita: "*Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese*";
- l'art. 45, comma 3 del D.Lgs. cit., che altresì dispone: "*I contratti collettivi definiscono, in coerenza con le disposizioni legislative vigenti, trattamenti economici accessori collegati:*
 - a) *alla performance individuale;*
 - b) *alla performance organizzativa con riferimento all'amministrazione nel suo complesso*

e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione;
c) all'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute"

Dato Atto che il suddetto CCNL stabilisce, all'art. 67, che le risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività vengano determinate annualmente dagli Enti, secondo le modalità definite da tale articolo;

Visto l'art. 23 del D.Lgs. n. 75/2017 il quale stabilisce che *"a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato"*

Dato Atto che:

- con decreto del Ministro dell'Interno del 25.1.2019 è stato ulteriormente differito il termine per l'approvazione del bilancio di previsione 2019/2021 da parte degli enti locali fissandolo al 31.3.2019;

- ai fini della stipulazione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, la delegazione trattante di parte pubblica dovrà ispirarsi al perseguimento dei seguenti **obiettivi generali**:

- mantenere le relazioni sindacali, privilegiando la volontà di prevenire eventuali conflitti attraverso l'impiego degli istituti della contrattazione e della informazione;
- migliorare la gestione e la politica delle risorse umane quale strumento primario per il raggiungimento degli obiettivi di miglioramento;
- migliorare la funzionalità delle strutture (performance organizzativa);
- riconoscere e valorizzare le capacità professionali delle risorse umane quale strumento primario per il raggiungimento degli obiettivi di miglioramento;
- valorizzazione del merito ed incentivazione della performance tramite l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, logiche meritocratiche, l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici che di carriera - migliorare la qualità dei servizi resi alla collettività, in termini di tempestività, economicità, trasparenza, flessibilità, capacità di comunicazione interna ed esterna, organizzazione delle attività, con riferimento alle esigenze dell'utenza;
- elaborazione da parte dei Servizi comunali di appositi progetti, volti al perseguimento di obiettivi di miglioramento o l'implementazione di nuove attività, in termini non generici, ma di concreti risultati, con i correlati standard e/o indicatori di conseguimento determinanti una oggettiva condizione di misurabilità e verificabilità;
- incentivazione della performance del solo personale direttamente interessato e coinvolto;
- accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati nell'ambito del Piano delle Performance;
- garanzia che le risorse siano rese disponibili solo a consuntivo, a risultati raggiunti, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento di performance realizzato e non sono autorizzate forme di erogazione indiscriminata e non selettiva;

Considerato, inoltre, che la Giunta comunale intende fornire alla delegazione trattante di parte pubblica, in sede di contrattazione decentrata integrativa relativa dell'anno 2019, le seguenti direttive tese alla sottoscrizione dell'ipotesi di accordo decentrato anno 2019:

a) per la negoziazione del contratto collettivo decentrato integrativo parte economica annualità 2019, per la sua sottoscrizione, di prevedere la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie di cui all'art.68 del CCNL 21.05.2018, sulla base dei seguenti criteri:

- rispetto della normativa in tema di limitazioni alla spesa per il personale dipendente e di pareggio di bilancio;
- l'utilizzo del fondo delle risorse decentrate dovrà avvenire nel puntuale rispetto dei CCNL e delle norme di legge vigenti, in particolare prevedendo il riconoscimento delle indennità e degli altri istituti contrattuali al personale dipendente avente titolo, laddove ne sussistano i presupposti giuridici;
- i compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, determinati nella loro entità nel rispetto della normativa vigente, saranno collegati esclusivamente al riconoscimento del merito ed al conseguimento di obiettivi di performance, di gruppo e/o individuali, in relazione al raggiungimento degli obiettivi di performance, alle responsabilità connesse ed alle attività/funzioni svolte, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal nuovo sistema premiante di misurazione e valutazione, potenzialmente diretti a tutto il personale con la sola esclusione dei Responsabili di Servizi titolari di Posizione Organizzativa, in particolare la formulazione che i compensi incentivanti devono

essere strettamente correlati ad effettivi incrementi della produttività ed all'effettivo miglioramento qualitativo dei servizi e che non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati e in correlazione al sistema di programmazione e controllo previsto dal sistema di misurazione e valutazione della performance;

- le indennità per specifiche responsabilità e particolari figure dovranno essere destinate a remunerare i dipendenti, ai quali, sulla base del modello organizzativo adottato dall'Ente, sono attribuite effettive e significative responsabilità aggiuntive;
- le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzato all'incentivazione di prestazioni o di risultati saranno erogate a seguito di misurazione del contributo individuale del dipendente alla realizzazione del progetto e del risultato da parte dell'Ente;

b) per la destinazione delle risorse relative all'anno 2019, nei limiti delle risorse disponibili:

- confermare l'utilizzo delle risorse decentrate per il pagamento delle indennità di turno, reperibilità, rischio e compensi di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL 14.09.2000, necessarie per il mantenimento dei servizi svolti dal relativo personale di Polizia Locale, Cimitero e Stato Civile:
 - Turno: le modalità di turnazione devono rispettare quanto previsto dall'art.23 del CCNL 21.05.2018;
 - Reperibilità: le modalità di assegnazione devono rispettare quanto previsto dall'art. 24 del CCNL 21.05.2018;
 - Rischio: indennità da corrispondere unicamente alle prestazioni che determinino una condizione di effettiva esposizione a pericoli e, quindi, unicamente al personale operaio, secondo gli importi previsti dal CCNL.

Le indennità indicate ai punti precedenti dovranno essere corrisposte al personale effettivamente utilizzato nei servizi certificati dai Responsabili di Area e Coordinamento, rapportando l'indennità alle effettive giornate di servizio reso;

- indennità di maneggio valori, da attribuire all'economista comunale, agli agenti contabili e al personale adibito in via continuativa a servizi che comportano maneggio dei valori di cassa (o valori contabili) e risposta di tale maneggio. Determinare l'indennità di economista nella misura attualmente in godimento all'economista, in funzione della spesa sostenuta e parametrare proporzionalmente in funzione dell'entità del maneggio le restanti indennità.
- indennità per l'esercizio di compiti comportanti specifiche responsabilità (art. 70-quinquies del CCNL 21.05.2018), da attribuire al personale di categoria "B-C-D (non titolari di P.O.)", e che vanno a remunerare incarichi che segnano l'attribuzione di responsabilità effettivamente aggiuntive rispetto a quelle previste dalla declaratoria professionale. Si demanda ad uno specifico regolamento da approvarsi a seguito di contrattazione decentrata;
- indennità per l'esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità da attribuire al personale a cui sono affidate le funzioni di ufficiale di stato civile e d'anagrafe e messi notificatori nell'espletamento di funzioni di ufficiali giudiziari (art.70-quinquies, comma 2 del CCNL 21.05.2018);
- utilizzo della restante quota del fondo, unitamente alle risorse di parte variabile ed alle economie di parte stabile di anni precedenti, per il finanziamento delle varie indennità contrattuali, nonché per i premi correlati alla performance organizzativa ed individuale, così da realizzare le finalità del D.Lgs.n.150/2009 e s.m.i. e garantire il miglioramento della qualità/quantità dei servizi erogati. Peraltro i compensi dovranno essere subordinati al raggiungimento degli obiettivi previsti e all'esito positivo di un processo di valutazione da parte dei singoli Responsabili delle Aree e dei Coordinamenti, dando atto che l'erogazione degli incentivi avverrà solo a seguito della rilevazione, a consuntivo, dei risultati realizzati. Le risorse destinate alla performance dovranno essere erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PEG/piano della performance 2019, secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance;
- rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 68, comma 3, del CCNL 21/05/2018;

Dato atto che i contratti decentrati non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti nazionali o comportare oneri aggiuntivi rispetto a quelli previsti dal C.C.N.L.

Visto l'art.8 del C.C.N.L. 2016-2018, definisce i tempi e le procedure per la stipula ed il rinnovo dei contratti decentrati e consente l'applicazione del contratto decentrato solo a seguito del controllo positivo sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio, effettuato dall'Organo di revisione dei Conti.

Visti:

- il vigente d.lgs n° 267 del 18/08/2000 "Testo Unico delle Leggi Sull'Ordinamento degli Enti Locali";
- il vigente d.lgs 165 del 30/03/2011 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";

- il vigente statuto comunale;
- il vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi;
- il CCNL 2016-2018 comparto Funzioni Locali stipulato in data 21/05/2018.

Acquisiti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi rispettivamente dal Responsabile dell'Ufficio Personale e dal Responsabile dell'Area Amministrativa-Finanziaria, ai sensi del combinato disposto degli articoli 49, comma 1 e 147 bis, comma 1 del D. Lgs. n.267/2000 e s.m.i.;

Con voti unanimi resi nelle forme di legge,

DELIBERA

Per quanto riportato in premessa quale parte integrante e sostanziale del presente atto

- 1) di stabilire che la negoziazione decentrata debba riferirsi per il 2019 a tutte le materie rimesse a tale contrattazione, ai sensi dell'art. 7 del C.C.N.L. stipulato in data 21/05/2018 e nel rispetto delle disposizioni di legge dettate sulla materia;
- 2) di fornire alla delegazione trattante di parte pubblica quale atto di indirizzo le seguenti direttive tese alla sottoscrizione dell'ipotesi di accordo decentrato anno 2019:

a) per la negoziazione del contratto collettivo decentrato integrativo parte economica annualità 2019, per la sua sottoscrizione, di prevedere la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie di cui all'art.68 del CCNL 21.05.2018, sulla base dei seguenti criteri:

- rispetto della normativa in tema di limitazioni alla spesa per il personale dipendente e di pareggio di bilancio;
- l'utilizzo del fondo delle risorse decentrate dovrà avvenire nel puntuale rispetto dei CCNL e delle norme di legge vigenti, in particolare prevedendo il riconoscimento delle indennità e degli altri istituti contrattuali al personale dipendente avente titolo, laddove ne sussistano i presupposti giuridici;
- i compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, determinati nella loro entità nel rispetto della normativa vigente, saranno collegati esclusivamente al riconoscimento del merito ed al conseguimento di obiettivi di performance, di gruppo e/o individuali, in relazione al raggiungimento degli obiettivi di performance, alle responsabilità connesse ed alle attività/funzioni svolte, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal nuovo sistema premiante di misurazione e valutazione, potenzialmente diretti a tutto il personale con la sola esclusione dei Responsabili di Servizi titolari di Posizione Organizzativa, in particolare la formulazione che i compensi incentivanti devono essere strettamente correlati ad effettivi incrementi della produttività ed all'effettivo miglioramento quali-quantitativo dei servizi e che non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati e in correlazione al sistema di programmazione e controllo previsto dal sistema di misurazione e valutazione della performance;
- le indennità per specifiche responsabilità e particolari figure dovranno essere destinate a remunerare i dipendenti, ai quali, sulla base del modello organizzativo adottato dall'Ente, sono attribuite effettive e significative responsabilità aggiuntive;
- le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzato all'incentivazione di prestazioni o di risultati saranno erogate a seguito di misurazione del contributo individuale del dipendente alla realizzazione del progetto e del risultato da parte dell'Ente.

b) per la destinazione delle risorse relative all'anno 2019, nei limiti delle risorse disponibili:

- confermare l'utilizzo delle risorse decentrate per il pagamento delle indennità di turno, reperibilità, rischio e compensi di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL 14.09.2000, necessarie per il mantenimento dei servizi svolti dal relativo personale di Polizia Locale, Cimitero e Stato Civile:
 - Turno: le modalità di turnazione devono rispettare quanto previsto dall'art.23 del CCNL 21.05.2018;
 - Reperibilità: le modalità di assegnazione devono rispettare quanto previsto dall'art. 24 del CCNL 21.05.2018;
 - Rischio: indennità da corrispondere unicamente alle prestazioni che determinino una condizione di effettiva esposizione a pericoli e, quindi, unicamente al personale operaio, secondo gli importi previsti dal CCNL.

Le indennità indicate ai punti precedenti dovranno essere corrisposte al personale effettivamente utilizzato nei servizi certificati dai Responsabili di Area e Coordinamento, rapportando l'indennità alle effettive giornate di servizio reso;

- indennità di maneggio valori, da attribuire all'economista comunale, agli agenti contabili e al personale adibito in via continuativa a servizi che comportano maneggio dei valori di cassa (o valori contabili) e risposta di tale maneggio. Determinare l'indennità di economista nella misura attualmente in godimento all'economista, in funzione della spesa sostenuta e parametrare proporzionalmente in funzione dell'entità del maneggio le restanti indennità.
- indennità per l'esercizio di compiti comportanti specifiche responsabilità (art. 70-quinquies del CCNL 21.05.2018), da attribuire al personale di categoria "B-C-D (non titolari di P.O.)", e che vanno a remunerare incarichi che segnano l'attribuzione di responsabilità effettivamente aggiuntive rispetto a quelle previste dalla declaratoria professionale dando mandato al Segretario di predisporre un regolamento in materia;
- indennità per l'esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità da attribuire al personale a cui sono affidate le funzioni di ufficiale di stato civile e d'anagrafe e messi notificatori nell'espletamento di funzioni di ufficiali giudiziari, (art.70-quinquies, comma 2 del CCNL 21.05.2018);
- utilizzo della restante quota del fondo, unitamente alle risorse di parte variabile ed alle economie di parte stabile di anni precedenti, per il finanziamento delle varie indennità contrattuali, nonché per i premi correlati alla performance organizzativa ed individuale, così da realizzare le finalità del D.Lgs.n.150/2009 e s.m.i. e garantire il miglioramento della qualità/quantità dei servizi erogati. Peraltro i compensi dovranno essere subordinati al raggiungimento degli obiettivi nella misura stabilita e all'esito positivo di un processo di valutazione da parte dei singoli Responsabili delle Aree e dei Coordinamenti, dando atto che l'erogazione degli incentivi avverrà solo a seguito della rilevazione, a consuntivo, dei risultati realizzati. Le risorse destinate alla performance dovranno essere erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PEG/piano della performance 2019, secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance;
- rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art.68, comma 3, del CCNL 21/05/2018;

3) di fornire le seguenti ulteriori raccomandazioni:

- rispetto di tutte le disposizioni ordinamentali del sistema di valutazione della performance individuale ed organizzativa approvato con precedente delibera n. 294 del 10.10.2011;
- divieto di omologazione dei trattamenti economici accessori di tutti i dipendenti comunali;
- responsabilizzazione dei titolari di posizione organizzativa nell'assegnazione dei procedimenti amministrativi;

4) di dare atto che, con proprio successivo provvedimento, la delegazione trattante di parte pubblica sarà autorizzata alla sottoscrizione definitiva del contratto decentrato parte giuridica triennio 2019/2021 e parte economica 2019;

5) di dare atto che dal presente provvedimento non deriva immediata necessità di impegno di spesa, cui si provvederà successivamente solo nell'ipotesi di effettiva sottoscrizione del contratto decentrato, parte economica 2018 ed a cui si applicano le procedure di controllo di compatibilità economico-finanziaria previste dall'art.40 bis del D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i.;

6) di disporre che copia del presente atto sia trasmessa alla Delegazione trattante di parte pubblica, alle R.S.U., alle OO.SS. e pubblicata, oltre che all'Albo Pretorio on line, sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione "Amministrazione Trasparente", sottosezione personale - contrattazione integrativa decentrata.

Inoltre, stante l'urgenza dei provvedimenti consequenziali, con successiva e separata votazione unanime resa nei modi di legge;

LA GIUNTA COMUNALE

DELIBERA

di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi e per gli effetti del disposto di cui all'art. 134, comma 4 del D. Lgs. n. 267/2000.

PARERE TECNICO (art. 49, c. 1 del d.lgs. 267/2000)

Si esprime parere **FAVOREVOLE**, in ordine alla regolarità tecnica del presente provvedimento.

Teano, li 28/2/2019

IL FUNZIONARIO RESPONSABILE

(timbro e firma)

Teano, li ___/___/201__

IL FUNZIONARIO RESPONSABILE

(timbro e firma)

Si attesta che il parere non è stato espresso in quanto trattasi di mero atto di indirizzo

Teano, li ___/___/201__

IL SEGRETARIO GENERALE

(timbro e firma)

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE (art. 49, c. 1 del d.lgs. 267/2000)

In ordine alla regolarità contabile, esprime il seguente parere **FAVOREVOLE**.

Attesta che il parere non è stato espresso in quanto non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico finanziaria o sul patrimonio dell'Ente.

Teano, li 28/2/2019

IL FUNZIONARIO RESPONSABILE

IL RESPONSABILE DEI SERVIZI
FINANZIARI
dott. Carlo D'ANGELO

Del che si è redatto il presente verbale che viene sottoscritto a norma dell'articolo 9 dello Statuto Comunale vigente.

Il Vice Sindaco
(F.to Alessandro Pinelli)

Il Sindaco
(F.to Dott. Alfredo D' Andrea)

Il Segretario Generale
(F.to Dott.ssa Giovanna
Olivadese)

IL SEGRETARIO COMUNALE

Visti gli atti d'ufficio

ATTESTA

che la presente deliberazione:

è stata affissa all'Albo Pretorio on line per la durata di 15 giorni consecutivi dal 22/3/2019 come prescritto dall'articolo 124, comma 1, del vigente d.lgs. n. 267 del 2000;

contestualmente all'affissione all'Albo, è stata comunicata con lettera n. _____ ai Capigruppo Consiliari ai sensi dell'articolo 125 del vigente d.lgs. n. 267 del 2000.

è stata dichiarata immediatamente esecutiva;

è divenuta esecutiva il ___/___/201__ essendo decorsi i dieci giorni dalla pubblicazione, ai sensi dell'articolo 134 del vigente d.lgs. n. 267 del 2000);



Il Segretario Generale
F.to (dr.ssa Giovanna Olivadese)
